

元大金融控股股份有限公司

工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理要點

91年4月3日總經理核定
95年6月20日總經理核定修正
95年6月27日總經理核定修正
96年1月16日總經理核定修正
96年9月13日總經理核定修正
103年11月1日總經理核定修正
105年7月7日總經理核定修正
109年2月4日總經理核定修正

第 1 條 (訂立目的)

本公司為提供免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私，特依性別工作平等法第 13 條第一項，及勞動部頒布之工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則之範例，訂定本處理要點。

第 2 條 (適用範圍)

本要點適用本公司全體人員（含受僱者、派遣勞工、技術生及實習生，下稱「前揭人員」）及求職者，如有未盡事宜，悉依有關法令及本公司相關規定辦理。

本公司與前揭人員及求職者均應致力建立免遭性騷擾之工作環境。

第 3 條 (性騷擾行為)

本公司各級主管對前揭人員，或前揭人員相互間及與求職者間，不得有下列之行為：

- 一、以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對他人造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。
- 二、主管對前揭人員及求職者，以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。

具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- 一、因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
- 二、與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- 三、以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
- 四、強制性交及性攻擊。
- 五、展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字。

性騷擾之行為人如非本公司員工或申訴人如為派遣勞工，本公司仍應依本要點相關規定辦理，並提供被害人應有之保護。

第 4 條 (性騷擾防治措施)

本公司應防治工作場所性騷擾之發生，保護員工不受性騷擾之威脅，建立友善的工

作環境，提升主管與員工性別平權之觀念。如有性騷擾或疑似情事發生時，應即檢討、改善防治措施。倘若前揭人員於非雇主所能支配、管理之工作場所工作者，雇主應為工作環境性騷擾風險類型辨識、提供必要防護措施，並事前詳為告知。本公司應實施性騷擾防治之教育訓練，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程，並將相關資訊公開揭示。

第 5 條 (性騷擾申訴管道及宣導)

本公司設置處理工作場所性騷擾事件之申訴專線電話及電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著之處公開揭示。

申訴專線電話：(02) 2173-6095

申訴電子信箱：人力資源部門主管電子郵件信箱

本公司應利用集會、公告等各種傳遞訊息方式，加強員工有關性騷擾防治措施及申訴管道之宣導。

第 6 條 (糾正及補救措施)

本公司知悉有性侵害或性騷擾之情形時，應採取立即且有效之糾正及補救措施，並注意下列事項：

- 一、保護被害人之權益及隱私。
- 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
- 三、對行為人之懲處。
- 四、其他防治及改善措施。

第 7 條 (性騷擾之申訴方式及內容)

性騷擾之申訴得以言詞或書面向人力資源部門主管或相關人員提出。以言詞為申訴者，受理之人員或部門應作成紀錄，並向申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

前項書面應由申訴人簽名或蓋章，並載明下列事項：

- 一、申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。
- 二、有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。
- 三、申訴之事實及內容。

申訴書或言詞作成之紀錄不符前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人於 14 日內補正。逾期不補正者，申訴不予受理。

第 8 條 (性騷擾申訴處理委員會設置)

本公司受理性騷擾之申訴，應以不公開方式為之，必要時，得報請總經理成立申訴處理委員會處理之。

前項委員會應置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，其餘委員由總經理就申訴個案指定或選聘本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例，並得視需要聘請專家學者擔任委員。

申訴處理委員會得由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無

法主持會議者，得另指定其他委員代理之。

派遣勞工於執行職務時如遭受性騷擾事件，本公司將受理申訴並與派遣事業單位共同調查，並將結果通知派遣事業單位及當事人。

第 9 條 （當事人權益保護及參與人員保密責任）

本公司受理性騷擾申訴後，得進行調查，調查過程應保護當事人之隱私權及其他人格法益。

參與性騷擾事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，申訴處理委員會主任委員應終止其參與，本公司並得視情節輕重予以懲處及追究相關責任，並解除其選、聘任。

第 10 條 （當事人及關係人到場說明）

申訴處理委員會召開時，得通知當事人及關係人到場說明，必要時，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第 11 條 （申訴撤回）

性騷擾申訴處理委員會作成決議前，得由申訴人或其授權代理人以書面撤回其中申訴；申訴經撤回者，不得就同一事由再為申訴。

第 12 條 （申訴決議處理及通知）

申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。

申訴處理委員會應提出附具理由之決議，並得作成懲戒或其他處理之建議。

前項決議，經報總經理核定後，應以書面通知申訴人、申訴之相對人及本公司。

第 13 條 （申訴結案期限及異議申復處理期限）

申訴事件應自提出日起二個月內結案；必要時，得延長一個月，延長以一次為限，並通知當事人。申訴人及申訴之相對人對申訴案之決議有異議者，得於決議送達當事人之次日起 20 日內，檢具書面理由提出申復。但申復之事由發生或知悉在後者，自知悉時起算。

前項申訴事件經結案後，不得就同一事由再提出申訴。

第 14 條 （懲戒處理）

性騷擾行為經調查屬實者，本公司應視情節輕重，對申訴之相對人為適當之懲戒或處理。如涉及刑事責任時，本公司並應協助申訴人提出告訴。如經證實有誣告之事實者，亦對申訴人為適當之懲戒或處理。

前項性騷擾行為之懲戒或處理，應採取追蹤、考核及監督，確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。

第 15 條 （輔導或醫療）

本公司認為當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構。

第 16 條 （實施）

本要點經總經理核定後施行，修正時亦同。